

A HVDSZ 2000 szakszervezet vezetésének véleménye szakszervezetük szervezeti felépítéséről és annak működéséről.

1. Az adatfelvétel és válaszadók összetétele

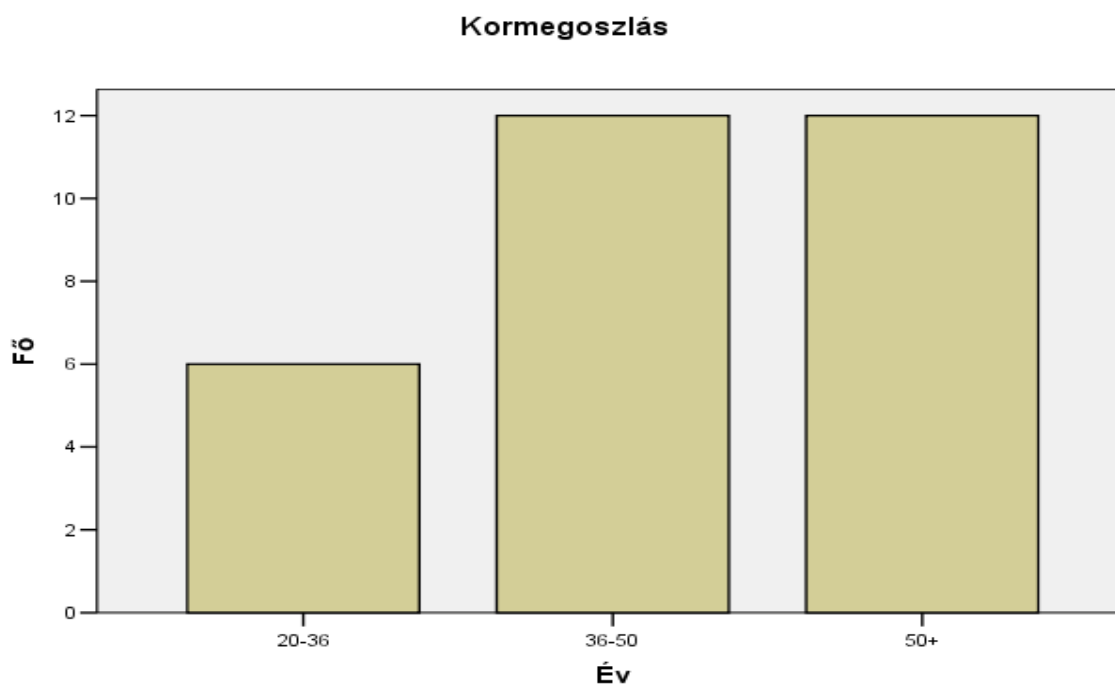
Az adatfelvétel 2014. október 10-én a szakszervezet vezetőség választó kongresszusán történt. A jelenlévők a szakszervezet vezetőségválasztó küldöttei és tisztségviselői voltak. A jelenlévő 50 főből 30-tól (60%) kaptunk választ a feltett kérdésekre.

A válaszadók összetételét a következőképpen jellemezhetjük:

1sz. táblázat Nemi összetétel			
	Esetszám	Százalék	Százalék válaszadókra
	fő	%	%
Férfi	17	57	74
Nő	6	20	26
Összesen	23	77	100
Nem válaszolt	7	23	
	30	100	

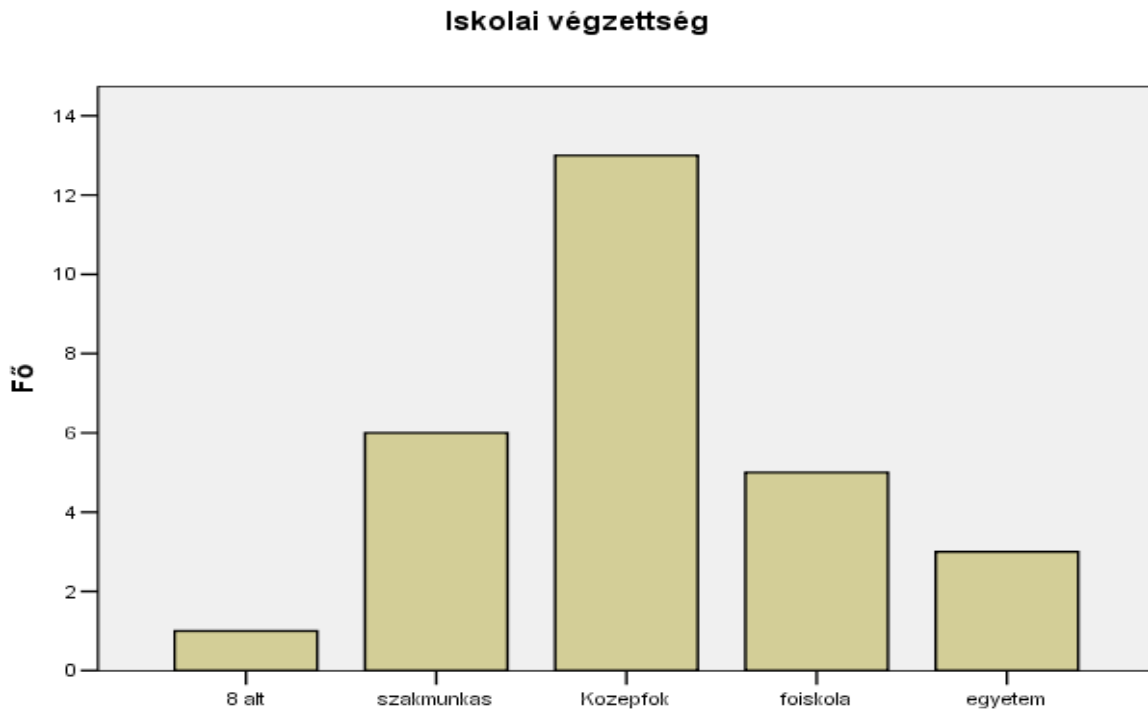
Nemi összetétel vonatkozásában a többség férfi volt (1.sz.táblázat)

1. sz. ábra



A középkorú felnőttek és az idősödők arányos képviselete mellett, bár kisebb számban, de megjelennek a fiatalok is.(1.sz.ábra)

2.sz.ábra



Legtöbben középfokú végzettséggel rendelkeznek, de arányosan képviselve vannak a többi iskola típusok is, kis eltolással a magasabb végzettség felé (2.sz.ábra).

2.sz. táblázat. Munkahelyi státusza			
	Esetszám	Százalék	Százalék válaszadókra
	fő	%	%
beosztott alkalmazott	20	67	74
művezető	1	3	4
csoport vez	1	3	4
vállalkozó	1	3	4
fenített szaksz. tisztsegyviselő	2	7	7
nyugdíjas	1	3	4
munkanélküli	1	3	4
Összesen	27	90	100
Nem válaszolt	3	10	
	30	100	

A válaszadók döntő többsége beosztott alkalmazott, de van kevésszámú alsóbb szintű vezető, vállalkozó, nyugdíjas és munkanélküli is közöttük. (2.sz. táblázat)

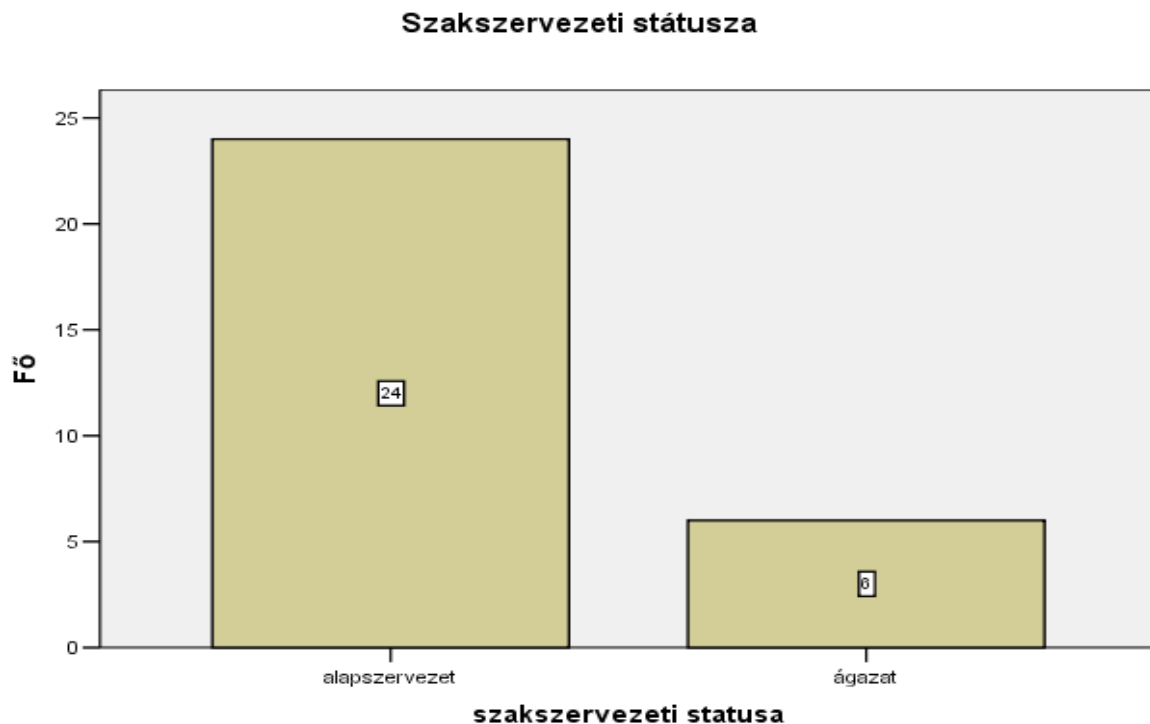
3.sz. táblázat Szakszervezeti státusza			
	Esetszám	Százalék	Százalék válaszadókra
tag	3	10	10
bizalmi	2	7	7
alapszervezeti titkar	19	63	63
regio vezető	2	7	7
egyeb	4	13	13
Total	30	100	100

Többségük nem-függetlenített alapszervezeti titkár(3.sz.táblázat). Függelentített szakszervezeti tisztségviselő a két régió vezető a mintában. Ez nem túlságosan kedvező az értékelés szempontjából. A jelenlegi HVDSZ2000 szakszervezetben ők alkotják ugyanis a szervezet legfelső döntést hozó testületét. Leginkább nekik van rálátásuk a szervezet felépítésére és ők érzékelik mindennapi munkájuk során nehézségeit is. Leginkább az ő véleményükre lettünk volna kíváncsiak, de öten nem nyilvánítottak véleményt. Az okokat csak találgatni tudjuk. A kérdőíves fórumot nem tartották megfelelőnek a véleménynyilvánításra, vagy munkajogi státuszuk¹ gátolta ezt. A válaszadás önkéntes és anonim volta miatt erről nem tudunk többet mondani, de a további szervezetfejlesztési kutatás során meg kell találni a módját, hogy ennek a csoportnak a véleményét jobban feltárjuk.

Összevontuk a szakszervezeti tisztségviselőket két csoportba (3.sz. ábra) aszerint, hogy tevékenységüket milyen szakszervezeti szinten folytatják. Így megkülönböztetünk alapszervezeti és ágazati szinten tevékenykedőket. Ez a későbbiekben az elemzésben szükséges elemszám miatt is fontos lesz. A mintában 24 fő kapcsolódik tevékenységével az alapszervezetekhez, 6 fő pedig az ágazati szinthez.

¹ A HVDSZ2000 szakszervezet jelenlegi felépítésében a régió vezetők a szakszervezet alkalmazásában állnak.

3.sz.ábra



4.sz.táblázat Munkaszervezete mely területen tevékenykedik

Megnevezés	Esetszám	Százalék	Százalék válaszadókra
település üzemeltetés	18	60	62
megváltozott munkaképességűek	6	20	21
egyéb	5	17	17
Összesen	29	97	100
Nem válaszolt	1	3	
	30	100	

A településüzemeltetés a leginkább számottevő munkahelyi szervezettípus a szakszervezeten belül (4.sz.táblázat).

Ennek megfelelően a legtöbb vállalat az önkormányzatokhoz (5.sz.táblázat) tartozik jelenleg. Az eddig ismert kormányzati elképzelések alapján azonban ez a helyzet változni fog. Az állami tulajdonú holdingok kialakításával az állami vállalatok fognak dominálni és ez azt jelenti, hogy a szakszervezetnek is át kell alakítani szervezetét, hogy megteremtse a nagyobb összevont állami szervezettel a partneri viszonyt.

5.sz.táblázat Munkahelyének tulajdonosi státusza			
Megnevezés	Esetszám	Százalék	Százalék válaszadókra
önkormányzati	16	53	67
magán	3	10	13
állami	5	17	21
Összesen	24	80	100
Nem válaszolt	6	20	
	30	100	

Jelenleg a vállalatok döntően a kis és középvállalati körből tevődnek össze (6.sz.táblázat), ami a fentiekben mondottakkal összefüggésben szintén várhatóan változni fog.

6.sz.táblázat Munkahelyének létszáma			
Munkahelyi létszám	Esetszám	Százalék	Százalék válaszadókra
1-100	9	30	36
101-500	9	30	36
501-1500	2	7	8
1501-	5	17	20
Összesen	25	83	100
Nem válaszolt	5	17	
	30	100	

2. Mely területeken van szükség a szakszervezeti érdekvédelem erősítésére

A szakszervezetek fő tevékenysége a munkavállalók érdekvédelmének megszervezése és biztosítása. Ennek különböző részterületeiről szeretnénk volna információhoz jutni. Hogyan ítélik meg az e területen dolgozók az egyes érdekvédelmi szegmensek esetében az érdekvédelmi tevékenység erősítésének szükségességét? Változik-e a megítélés annak függvényében, hogy a válaszadó tisztségviselő milyen korú, munkahelye milyen területen tevékenykedik, vagy milyen tulajdonban van?

A részterületek megválasztásánál igyekeztünk a különböző szervezeti szintekhez tartozókat különválasztani.

Így az alapszervezethez tartozók esetében: a munkaviszony megszüntetése, a vállalati bérvizonyok kialakítása, átszervezés, vállalati KSZ kötése vállalati munkarend kialakítása.

Az ágazati szinthez tartozók esetében: az ágazati KSZ kötése, ágazati munkarend kialakítása, állami holding létrehozása.

Mindkét szinthez kapcsolhatók: szociális juttatások növelése, foglalkoztatás egészségügy kérdése.

Az egyes részterületek megítélésénél a válasz lehetett 0= nem tudom, 1=jó ahogy van, 2=közepesen kellene erősíteni, 3= nagyon kellene erősíteni az érdekvédelmet. ennek megfelelően a sokaság véleményét egy-egy részterület vonatkozásában az átlag szemlélteti. Érdekes még a válaszok szóródása, aminek a nagyságából következtethetünk a válaszok sokféleségére, illetve egyöntetűségére.

	Átlag	Szórás
munkaviszony megszüntése	2,66	0,55
vállalati bérvizonyok kialakítása	2,57	0,63
átszervezés esetén	2,54	0,65
ágazati KSZ kötése	2,46	0,84
vállalati KSZ kötése	2,43	0,74
szociális juttatások növelése	2,38	0,73
vállalati munkarend kialakítása	2,07	0,70
ágazati munkarend	2,07	0,73
állami holding létrehozása	2,04	1,09
foglalkoztatás egészségügyi helyzet	1,93	0,59

Jelmagyarázat: sárga- ágazati szinthez köthető tevékenységek

zöld- alapszervezeti szinthez köthető tevékenységek

fehér- mindkét szint lehetséges

Legfontosabb, hogy legyen munka és legyen a megélhetést biztosító bér (7. sz. táblázat). Ezt a két területet kell elsősorban védeni a szakszervezetnek. Éppen hogy kezd kilábalni az ország a gazdasági válságból, a beruházások még nem indultak be, a munkaerőpiacon nagy a nyomás, sok a munkanélküli. Ezt tartják a válaszadók

egységesen (erre mutat a szórás legalacsonyabb volta is) a legfontosabbnak. Ezután következnek a kollektív szerződések, amelyek a rendezett munkaügyi kapcsolatok dokumentumai, majd a munkakörülmények. A foglalkoztatás egészségügyi helyzettel kapcsolatos érdekvédelem az utolsó helyre került, ami részben a terület igen elhanyagolt helyzetére utal. Ez annál is inkább szomorú, mert a magyar lakosság egészségi állapota rendkívül rossz és ennek egyik fő oka a munkaviszonya, a munka közbeni elhasználódással hozható összefüggésbe. Az önkiszákmányolás, az egészségi állapot elhanyagolása oda vezet, hogy bizonyos szakmákban az átlagéletkor a nyugdíjkorhatár alatt van. Feltűnően nagy az állami holding létrehozásával kapcsolatos válaszokban a magas szórási érték, ami minden bizonnyal az ismeretek hiányát mutatja és a válaszok bizonytalanságát okozza. Ha a különböző szervezeti szintekhez köthető érdekvédelmi területeket vizsgáljuk, akkor az alapszervezeti szintű feladatok nagyobb fontosságot kapnak, az ágazatiak kisebbet. Ennek fő oka, hogy a válaszadók között túlréprezentáltak az alapszervezeti tisztségviselők, akik saját területüket jobban ismerik és fontosabbnak látják. Innen bizony hiányzik a régióvezetők álláspontja.

8.sz. tábla A szakszervezeti érdekvédelem erősítésének szükségessége korcsoportok szerint										
Év	átszervezés esetén	vállalati munkarend kialakítása	ágazati munkarend	vállalati bérvizonyok kialakítása	ágazati KSZ kötés	foglalkoztatás egészségügyi helyzet	vállalati KSZ kötés	szociális juttatások növelése	munkaviszony megszűnése	állami holding létrehozása
20-35	2,60	2,17	2,33	2,67	2,50	2,00	2,33	2,67	3,00	2,33
36-50	2,55	2,08	2,08	2,50	2,36	1,83	2,45	2,25	2,33	2,17
50+	2,50	2,00	1,89	2,60	2,55	2,00	2,45	2,36	2,82	1,67

A fiatal korcsoport (8.sz. tábla), amely leginkább az egzisztencia megteremtésének időszakát éli legfontosabbnak a munkaviszony megszüntetése elleni fellépést és a hatékony védelmet ítélte, ezt követi az anyagi feltételek biztosítása (bér, szociális juttatások). Általában az érdekvédelmet a legtöbb kategóriában fontosabbnak ítélik, mint a másik két csoport. A középkorosztály megállapodottságát jelzi értékválasztásuk. Aggódnak az átszervezések miatt és nem törődnek az egészségükkel. A legidősebb korosztálynál előtérbe kerül a kollektív szerződések fontossága, elképzelhetően azért, mert ebbe a korosztályba sorolódnak a magasabb szakszervezeti tisztségekbe tartozó válaszadók is.

Ha az érdekvédelem fontosságáról alkotott véleményeket a szerint vizsgáljuk (9.sz.tábla), hogy a válaszadók vállalata milyen területen tevékenykedik, akkor azt találjuk, hogy:

- a település üzemeltetésben dolgozók jellemzően magasabb igényekkel fordulnak a szakszervezet felé,
- őket követik az egyéb területen működők, akik főként a helyi piacokon működő vállalkozásokból tevődnek össze, majd a
- megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató vállalkozások alkalmazottainál legalacsonyabb az érdekvédelem fontosságának jelzése.

A település üzemeltetés területén dolgozók számára elsőrendűen fontos, hogy legyen munka, legyen megfelelő bér. Ezekkel majdnem azonos szintű az ágazati KSH megkötésének igénye (az állami holding fenyegetésének árnyékában).

Az egyéb területen dolgozók számára a vállalati kollektív szerződés a legfontosabb, valamint az, hogy átszervezés és munkaviszony megszűnése esetén védelmet kapjanak. Ezek háttérben viszont látják az ágazati kollektív szerződés szükségességét.

A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató un. rehab területen a legfontosabb érdekvédelmi feladat a vállalati bérvizonyok alakítása és a szociális juttatások növelése.

9. sz. tábla A szakszervezeti érdekvédelem erősítésének szükségessége a munkahely területe szerint										
munkaszervezetek a területe	át-szervezés esetén	munkaviszony megszűnése	állami holding létrehozása	vállalati munkarend kialakítása	ágazati munkarend	vállalati bérvizonyok kialakítása	ágazati KSH kötések	foglalkoztatás egészségügyi helyzet	vállalati KSH kötések	szociális juttatások növelése
település üzemeltetés	2,63	2,78	2,53	2,00	2,12	2,72	2,71	2,00	2,53	2,39
megváltozott munkaképességűek	2,17	2,33	0,83	2,17	2,00	2,50	2,00	1,83	2,17	2,50
egyéb	2,75	2,50	2,00	2,00	2,00	1,67	2,50	1,75	2,75	2,00

10.sz. tábla A szakszervezeti érdekvédelem erősítésének szükségessége a munkahely tulajdoni státusza szerint										
munka helyének státusza	át-szer-vezés ese-tén	munka- viszony megszű- nése	állami holding létreho- zása	vállalati munka- rend kialakítá- sa	ágaz ati munk a- rend	vállalati bérvizso nyok kialakítás a	ága- zati KSZ kö- tése	foglalkoz- tatás egészség- ügyi helyzet	vállala- ti KSZ kötés e	szociális jutta- tások növe- lése
önkor- mány- zati	2,53	2,69	2,50	2,00	2,07	2,69	2,73	1,94	2,53	2,38
magán	3,00	2,67	2,50	2,00	1,50	2,00	2,67	2,33	3,00	2,33
állami	2,00	2,40	0,80	2,20	2,20	2,20	1,80	1,40	2,00	2,20

Amennyiben a véleményeket a vállalatok tulajdonosi státusza szerint strukturáljuk (10.sz. tábla) az önkormányzati vállalatok esetében kiemelkedő fontosságot kap az ágazati kollektív szerződés megkötése, mely igényt az állami holding létrehozásának terve táplálja. Ezt követi a munkaviszony megszűnése és az átszervezés esetén igényelt érdekvédelem. A magántulajdonú cégek esetében az átszervezés, az ágazati kollektív szerződés és a munkaviszony megszűnése a kiemelt érdekvédelmi szempontok. Az állami cégeknél dolgozók érdekképviselő iránti igénye jellemzően alacsonyabb, mint a másik két csoporté. Talán az tükröződik benne, hogy az állam távoli és túl erős hatalmi potenciállal rendelkező partner, akivel szemben nincs sok esélye a szakszervezetnek.

11.sz. táblázat A szakszervezeti érdekvédelem erősítésének szükségessége a szakszervezeti tisztségviselők státusza szerint										
szakszer- vezetési státusza	vállala- ti munkar end kialakít ása	ága- zati munk a- rend	vállalati bérvizso- nyok kialakítá- sa	ága- zati KSZ kötés	foglalkoz- tatás egészségü- gyi helyzet	vállala- ti KSZ kötés	szociális juttatá- sok növelé- se	munka- viszony meg- szűnése	állami hol- ding létre- hozása	átszer- vezés ese- tén
alapszer- vezetési	2,00	2,10	2,59	2,41	1,87	2,41	2,43	2,74	2,05	2,60
ágazati	2,33	2,00	2,50	2,67	2,17	2,50	2,17	2,33	2,00	2,33

Mindenki foglalkozzon a saját dolgával. A válaszok ezt a jól működő munkamegosztást tükrözik vissza (11.sz. táblázat). Az ágazati szinthez kapcsolódó tisztségviselők számára legfontosabb érdekvédelmi feladat az ágazati és a vállalati kollektív szerződés megkötése, ezt követik a vállalati bérvizonyok. Az

alapszervezeti tisztségviselők számára kiemelt feladat a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos érdekvédelem azután következnek a megfelelő bérvizonyok.

3. A szakszervezet jóléti tevékenysége

A szakszervezet jóléti tevékenysége a közelmúlt történelmében ellenmondásosan megítélt feladatkör. A rendszerváltozást követően fölerősödtek azok a vélemények, amelyek szembe állították az érdekvédelmet és a jóléti funkciókat, kizárólagossá téve az elsőt. A pártállamba integrálódott szakszervezetek számára ugyanis az érdekvédelem nem adatott meg, a párt ezt a feladatot saját magának tartotta fenn, legalábbis az ideológia szintjén. A rendszerváltás óta eltelt idő bebizonyította, hogy a szakszervezetek jóléti funkciói hatékonyan tudják az érdekvédelmi feladatokat is alátámasztani. A közösségi összetartozás erősítésével hatékonyabb érdekkifejezésre ugyanis nyílik lehetőség. A jóléti szolgáltatásoknak különböző formái vannak. Felsorolásukkal és értékelésükkel arra kérdeztünk rá, hogy mely formákat tartják a tisztségviselők a leghatékonyabbaknak. A jóléti feladatok közül azokat emeltük ki, amelyeknek leginkább közösség szervező ereje van.

12.sz. tábla A szakszervezet jóléti tevékenysége		
	Átlag	Szórás
családi napok	2,37	0,76
üdülés	2,37	0,61
találkozók	2,40	0,56
sport versenyek	2,20	0,71
tanulás, képzés	2,73	0,52

Egységesen legnagyobb igény a tanulás, képzés iránt mutatkozott meg (12.sz.tábla). Ezt követik a találkozók, aminek szintén kis szóródással jelöltek meg a válaszadók. Legkevésbé fontosnak tartott tevékenység a sportversenyek megrendezése.

13.sz.tábla A szakszervezet jóléti tevékenysége korcsoportok szerint					
Kor	családi napok	üdülés	találkozók	sport versenyek	tanulás, képzés
20-35	2,67	2,33	2,33	1,83	2,50
36-50	2,17	2,25	2,50	2,42	2,83
50+	2,42	2,50	2,33	2,17	2,75

A tanulás képzés leginkább a közép korosztály számára fontos (13.sz.tábla). A fiatalok leginkább a családi napokat igénylik. Az ötven felettiak szintén a tanulás-képzést tartják a leghasznosabb jóléti adománynak. Számukra második helyen áll az üdülési lehetőség biztosítása.

14.sz. tábla A szakszervezet jóléti tevékenysége nemenként					
neme	családi napok	üdülés	találkozók	sport versenyek	tanulás, képzés
férfi	2,24	2,41	2,35	2,24	2,71
nő	2,67	2,67	2,67	2,50	2,67

A 14. sz. tábla azt mutatja, hogy a nők általában érzékenyebbek a jóléti funkciók meglétére, mint a férfiak., kivéve a mindkét nem által legfontosabbnak tartott tanulás képzés biztosítását.

A tanulás-képzés fontossága elgondolkasztató. A gyakorlatban ugyanis igen nehéz megszervezni az ilyen alkalmakat. Valószínűleg a hagyományos, csoportos ismeretközlő előadások formájában megtartott képzési alkalmak felett eljárt az idő. Új, korszerűbb ismeretátadási formákat kell kipróbálni, a témák kiválasztásánál pedig a kiválasztott közösség igényeit kell gondosan felmérni.

4. A szakszervezeti szervezetek eredményessége

A szervezetfejlesztés szempontjából kiemelt fontosságú tudni, hogy hogyan vélekednek a tagok és a tisztségviselők a jelenlegi szervezetek, testületek eredményességéről.

Az értékelést a válaszadóknak az iskolai osztályzatok mintájára egy ötfokozatú skálán kellett elvégezni. Miután feltételeztük, hogy nincs

mindenkinek minden szervezet eredményességéről ismerete a 0-át fenntartottuk a „nem tudom” kategóriának.

15.sz.táblázat A szakszervezeti szervezetek eredményessége			
	Elemszám	Átlag	Szórás
Munkahelyi alapszervezet	28	3,64	1,19
területi alapszervezet	28	3,50	1,29
ágazati szakszervezet	27	3,52	1,12
MSZOSZ	27	3,00	1,07
MASZSZ	26	2,04	1,61

A szakszervezeti szervezetek eredményességét a közepesen eredményes környékén értékelték a válaszadók. Ez két okra vezethető vissza: egyrészt az ötfokozatú értékelések esetében ez általános, másrészt arra, hogy ezzel részben saját munkájukat is értékelték a tisztségviselők. Legkevesebben az új szakszervezeti konföderációt véleményezték, és a kialakult vélemény is a legkevésbé eredményesnek ezt a szervezetet ítélte. Legeredményesebb a munkahelyi alapszervezet, majd az ágazati szakszervezet és a területi alapszervezet következik. Az MSZOSZ tevékenységét a legnagyobb egyetértésben, a legkisebb szóródással közepesre minősítették.

Nézzük meg most azt, hogy mennyiben meghatározó a szakszervezetben betöltött funkció az eredményesség megítélése szempontjából. Mennyire határozza meg a lét a tudatot?

15.sz.táblázat A szakszervezeti szervezetek eredményessége a tisztségviselők szakszervezeti státusza szerint					
szakszervezeti statusa	Munkahelyi alapszervezet	területi alapszervezet	ágazati szakszervezet	MSZOSZ	MASZSZ
Alapszervezeti	3,82	3,74	3,55	3,05	2,00
Ágazati	3,00	2,40	3,40	2,80	2,20

Az alapszervezethez tartozó tisztségviselők az alapszervezeti szervezetek eredményességét értékelték a legmagasabbra, az ágazati szinthez kötődők pedig az ágazatét. (15.sz. táblázat) Az alapszervezeti tisztségviselők értékei jellemzően

magasabbak voltak, mint az ágazatiaké. Az MSZOSZ és a MASZSZ eredményességét tartják a legkevesebbre.

16.sz.táblázat A szakszervezeti szervezetek eredményessége a munkahelyek tevékenysége szerint					
munkaszervezetének a területe	Munkahelyi alapszervezet	területi alapszervezet	ágazati szakszervezet	MSZOSZ	MASZSZ
település üzemeltetés	3,82	3,82	3,47	3,12	1,88
megváltozott munkaképességűek	3,17	2,60	3,40	2,80	2,60
egyéb	3,50	3,40	3,50	2,50	1,67

A település üzemeltetés területéről jöttek egyformán a munkahelyi és területi alapszervezetek munkáját tartják a legeredményesebbnek. Ezt követi az ágazati, majd a jelenlegi és jövőbeni konföderáció. A megváltozott munkaképességűek már nem ennyire elégedettek a területi alapszervezetekkel, hasonlóan az új konföderációhoz erősen leértékelték őket. Zárójelben jegyezzük meg, hogy a területi alapszervezetek itt a leggyakoribbak. A megváltozott munkaképességűek véleményét általában is a legalacsonyabb értékek jellemzik. Az egyéb területről, helyi vállalkozásokból érkezők azonos szinten értékelik a munkahelyi alapszervezetek és az ágazati tevékenységét. Az ő véleményük a legrosszabb az új konföderációval kapcsolatban.

17.sz.táblázat A szakszervezeti szervezetek eredményessége a válaszadók kora szerint					
évek	Munkahelyi alapszervezet	területi alapszervezet	ágazati szakszervezet	MSZOSZ	MASZSZ
20-35	3,67	3,33	3,50	2,17	1,50
36-50	3,09	3,27	3,09	3,09	1,60
50+	4,18	3,82	4,00	3,40	2,80

A legkritikusabb a derékhad, a középkorosztály (17.sz. táblázat). Ők legjobbra a területi alapszervezet munkáját értékelik és egyformára minősítik a munkahelyi-, a területi alapszervezeteket és az MSZOSZ eredményességét. A fiatalok legjobbnak a munkahelyi alapszervezeteket látják, majd az ágazati, ezt követi a területi alapszervezet és lemaradva a két konföderáció. Az időseknél ugyanez a sorrend csak az ő értékeik magasabbak, bennük van az a tudás, ami az eredmény elérésének nehézségeit jelenti.

18.sz.táblázat A szakszervezeti szervezetek eredményessége a munkahelyek tulajdoni viszonyai szerint					
Megnevezés	Munkahelyi alapszervezet	területi alapszervezet	ágazati szakszervezet	MSZOSZ	MASZSZ
önkormányzati	4,00	4,07	3,67	3,20	1,80
magán	2,67	1,67	3,00	2,33	2,50
állami	3,80	3,50	4,00	3,00	2,75

Az önkormányzati vállalatok területéről legeredményesebbnek a területi alapszervezeteket ítélik meg, a magán vállalatok viszont őket tartják a legeredménytelenebbeknek. A területi alapszervezetek ellentétes megítélésével már találkoztunk a munkahelyek tevékenységi területi felosztása során is. Okainak feltárása más szociológiai eszközöket, háttérelmzéseket igényel. A magán és állami tulajdonú vállalatok területéről az ágazati szakszervezetek eredményességét értékelik legmagasabbra. A konföderációk értékelése minden csoportban a legalacsonyabb.

5. A tagtoborzás lehetséges területei

A szakszervezet legitimitását és érdekérvényesítő képességét a tagságától kapja, ez az elsőrendű szempont. Ugyanakkor minél több tagja van egy szervezetnek annál gazdagabb, több jóléti szolgáltatást tud nyújtani és annál szakszerűbb lesz az érdekvédelmi tevékenysége is. A tagtoborzás kiemelt feladatnak számít a jövő szempontjából.

Kérdéseink arra vonatkoztak, hogy hol, milyen társadalom csoportok körében lehet nagyobb eséllyel keresni az új tagokat.

A megnevezett csoportokat három számmal lehetett megjelölni, 1=nincsenek esélyek, 2=lehet próbálkozni, 3=jók az esélyek, és a 0=nem tudom-ot jelentette.

19.sz. táblázat A tagtoborzás lehetséges területei			
	Elemsszám	Átlag	Szórás
tagtoborzás- fizikai dolgozóknál	29	2,55	0,57
tagtoborzás-közvetlen munkatársaknál	29	2,52	0,57

tagtoborzás-szakképzetlenek között	28	2,29	0,71
tagtoborzás-nők között	29	2,17	0,76
tagtoborzás-szakképzettek között	28	2,11	0,63
tagtoborzás-férfiak között	29	2,07	0,75
tagtoborzás-ifik körében	23	2,00	0,80
tagtoborzás-idősek körében	29	2,00	0,76
tagtoborzás- nyugdíjasok között	29	1,97	0,91
tagtoborzás-irodai dolgozóknál	29	1,76	0,64
tagtoborzás-közmunkások között	29	1,69	1,85
tagtoborzás munkanélküliek között	29	1,24	0,83

A válaszok átlagának nagyságrendje szerinti célcsoport sorrend a kettő fölötti értékek esetében azt mutatja, hogy érdemes próbálkozni, a kettő alattiak pedig azt, hogy csekély esélyek vannak. Kiemelkedően jók az esélyek a fizikai dolgozóknál és a közvetlen munkatársaknál és reménytelen a toborzás a közmunkások és munkanélküliek között. Ez utóbbi feltehetően azzal függ össze, hogy, ha érdeksérelem van is, mind a közmunkások mind a munkanélküliek között valódi munkaviszony itt nincs és a szakszervezet ráhatása az alap probléma megoldására kevés. A szórás, mint már korábban említettük és itt is azt jelzi, hogy milyen az egyetértés a véleményekben. Az alacsony szórás érték a vélemények konvergálását, a magas a vélemények divergálását mutatja. A legnagyobb az egyetértés azokban a véleményekben, amelyek a jó esélyek irányába mutatnak, majd lefelé haladva megbomlik az egység. Kiugróan kicsi az egyetértés a véleményekben a közmunkások esetében és őket követik a nyugdíjasok. Nézzük meg őket közelebbről is.

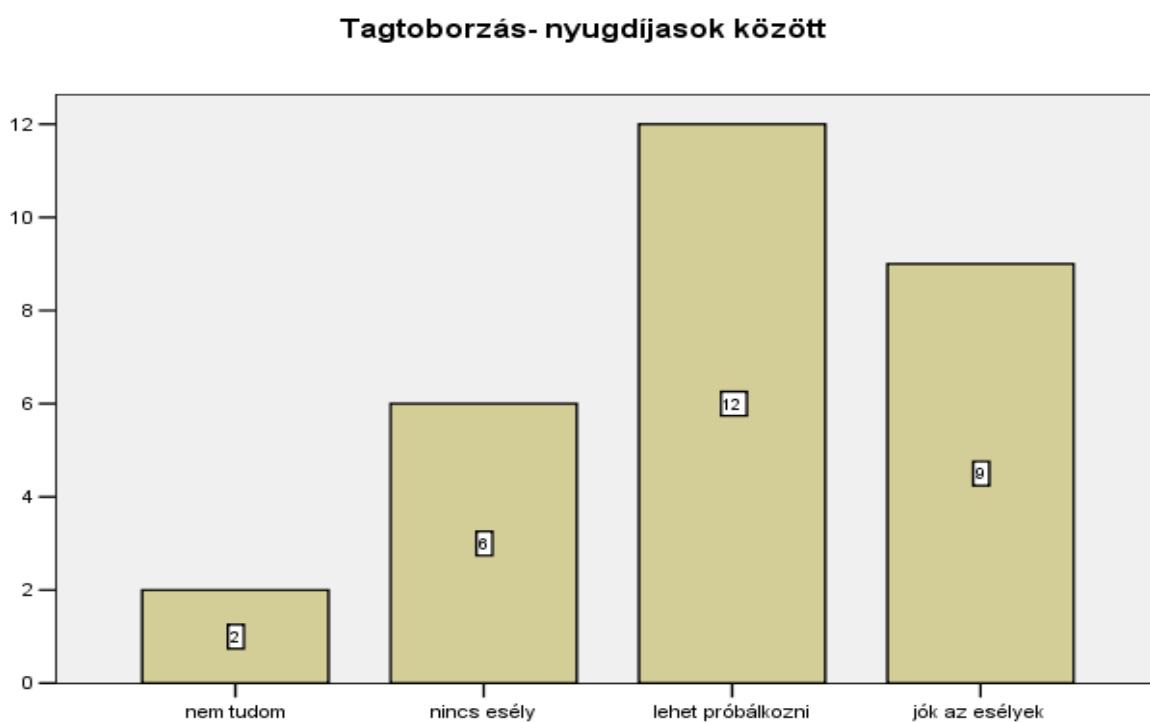
A 4.sz. ábrán láthatjuk, hogy a legtöbben nem tartják esélyesnek a közöttük végzett tagtoborzást. Ez okozza az alacsony átlag értéket. A többi kategóriákban viszont majdnem azonos a vélemények száma. Ez okozza a magas szóródási értéket.

A nyugdíjasok esetében (5 sz. ábra) látjuk, hogy a legtöbben optimistábbak, ez magasabb átlagértéket eredményez, de majdnem ugyanannyian helyezkednek el az átlag minkét oldalán és ez relatíve magas szórást eredményez.

4. sz. ábra



5. sz. ábra



20. Tagtoborzás lehetősége a különböző csoportoknál					
	ifik körében	idősek körében	közvetlen munkatársaknál	fizikai dolgozóknál	irodai dolgozóknál
település üzemeltetés	1,85	1,94	2,53	2,76	1,88
megváltozott munkaképességűek	2,17	1,83	2,33	2,00	1,17
egyéb	2,25	2,60	2,60	2,60	1,80
Összesen	2,00	2,04	2,50	2,57	1,71
	szakképzettek között	szakképzetlenek között	nők között	férfiak között	
település üzemeltetés	2,12	2,41	2,06	2,00	
megváltozott munkaképességűek	1,80	2,00	2,17	1,83	
egyéb	2,20	2,40	2,40	2,40	
Összesen	2,07	2,33	2,14	2,04	
	közmunkások között	munkanélküliek között	nyugdíjasok között		
település üzemeltetés	1,53	1,35	1,94		
megváltozott munkaképességűek	0,83	1,00	1,50		
egyéb	1,40	1,20	2,40		
Összesen	1,36	1,25	1,93		

Ha a munkahely területe szerint csoportosítjuk a véleményeket azt látjuk, hogy a település üzemeltetés által a beszervezhető szakszervezeti tag profilja:

fizikai dolgozó, közvetlen munkatárs, aki szakképzetlen, és inkább nő, a kor nem igazán differenciáló tényező,

a megváltozott munkaképességű területen ugyanezek a preferenciák érvényesülnek, csak alacsonyabb átlagértékekkel, ami azt mutatja, hogy itt ennyivel nehezebb a tagtoborzás minden csoport esetében.

Az egyéb területen dolgozók profilja:

idősebb közvetlen munkatárs, aki szakképzetlen és a neme nem differenciáló tényező.

A három hátrányos csoport (a közmunkások, munkanélküliek, nyugdíjasok) esetében mindenki kilátástalannak látja a toborzást, kivéve az egyéb területen dolgozók, akik a nyugdíjasok szervezésének lehetőségét valamivel átlag felett ítélik meg.

2014.10.21.

Vanicsek Mária